

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *JOB PERFORMANCE*
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
DI SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

NOVIKA ASTRIANA

NIM. C2C308017

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2010

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Novika Astriana

Nomor Induk Mahasiswa : C2C308017

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *JOB PERFORMANCE*
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK DI SEMARANG**

Dosen Pembimbing : Shiddiq Nur Rahardjo., SE., MSi., Akt.

Semarang, September 2010
Dosen Pembimbing,

(Shiddiq Nur Rahardjo., SE., MSi., Akt.)
NIP. 19720511 200012 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Novika Astriana

Nomor Induk Mahasiswa : C2C308017

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *JOB PERFORMANCE*
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK DI SEMARANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal **16 September 2010**

Tim Penguji:

1. Shiddiq Nur Rahardjo, SE, MSi, Akt (.....)
2. H. Warsito Kawedar, SE, MSi, Akt (.....)
3. Herry Laksito, SE, M.Adv. Acc., Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Novika Astriana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Performance* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, September 2010

Yang membuat pernyataan,

(Novika Astriana)

NIM : C2C308017

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah : 5-6)

“Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(Q.S. Al-Insyirah : 8)

ABSTRACT

The purpose this study is to determine the factors that affect job performance. The factors that affect job performance is exercised such responsibility, job experience, job Autonomy and role ambiguity. The increasing need for quality audits on individual and corporate level, causing the auditor profession in Indonesia have grown significantly. In order to meet the needs and responsibilities, the professional must be able to improve job performance in the profession. Professionals who work with good job performance can improve client satisfaction, credibility and existence.

This research was conducted at a public accountant in Semarang. Total sample set of 64 respondents using a purposive sampling method. As independent variables, namely exercised responsibility, job experience, job autonomy and role ambiguity, whereas the dependent variable is job performance. The analysis used include test validity, test reliability, test the classical assumption, multiple linear regression analysis and hypothesis testing which includes the F test, t test and coefficient of determination (R^2).

The results of this study using regression analysis showed that variables exercised responsibility, job experience and job Autonomy positive effect on job performance, and role ambiguity variables negatively affect job performance. Results of analysis using the t test can be known exercised responsibility, job experience, job and role ambiguity Autonomy significant effect on job performance. The analysis using the coefficient of determination found that 61.5 percent of job performance variation can be explained by the variables investigated in this study and 38.5 percent is explained by other factors outside the model

Keywords : Exercised Responsibility, Job Experience, Job Autonomy, Role Ambiguity, Job Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance*. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* tersebut diantaranya *exercised responsibility*, *job experience*, *job autonomy* dan *role ambiguity*. Meningkatnya kebutuhan kualitas *audit* pada tingkat individu maupun perusahaan, menyebabkan profesi auditor di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Agar dapat memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab tersebut, profesional dituntut untuk dapat meningkatkan *job performance* pada profesinya. Profesional yang bekerja dengan *job performance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 64 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sebagai variabel independen, yaitu *exercised responsibility*, *job experience*, *job autonomy* dan *role ambiguity*, sedangkan variabel dependennya adalah *job performance*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang meliputi uji F, uji t dan koefisien Determinasi (R^2).

Hasil analisis penilitan menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *exercised responsibility*, *job experience* dan *job autonomy* berpengaruh positif terhadap *job performance*, dan variabel *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui *exercised responsibility*, *job experience*, *job autonomy* dan *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 61,5 persen variasi dari *job performance* dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 38,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Kata kunci: *Exercised Responsibility, Job Experience, Job Autonomy, Role Ambiguity, Job Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan kuliah Program Sarjana di Program Studi Akuntansi Universitas Diponegoro dan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang begitu mendalam untuk :

1. Bapak Shiddiq Nur Rahardjo., SE., MSi., Akt., selaku dosen pembimbing skripsi untuk ilmu pengetahuan yang ditularkan, perhatian, dan kesabaran dalam memberikan bimbingan dan koreksi kepada Penulis.
2. Bapak Dr. H. M. Chabachib Msi., Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. M. Syafruddin MSi., Akt, selaku Ketua Jurusan Akuntansi yang turut memberikan dorongan secara tidak langsung bagi Penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Drs. Sudarno MSi., Akt., Ph.D, selaku dosen wali Penulis yang telah memberikan perhatian dan bimbingan selama Penulis menjalani proses belajar di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
5. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah membagi ilmu pengetahuan kepada Penulis.
6. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah membantu kelancaran proses administrasi.

7. Segenap keluarga Penulis yang telah memberikan doa, cinta, dan dukungan yang tidak ada habisnya, terutama untuk Ibu, Bapak, Lukman dan Bimo yang terus menemani baik dalam suka maupun duka.
8. Seluruh sahabat Penulis untuk doa dan dukungan yang diberikan (khususnya untuk Agita Konstantine, Aminatuzzahra, Christine Ningrum, Putri Dyah Rizqiasih, dan Shintauli Widya C.T). *You're my best!*
9. Segenap teman-teman Akuntansi Program Reguler II Angkatan '08 (Arfan, Amilia, Bayu, Diana, Dyah, Edu, Rani, Esti, Mba Hasmi, Hesti, Islami, Karisma, Mba Ulfah, Linggar, Priyo, Sigit, Mba Choir, Anto, Trisno, Adhi, Mba Ika) yang telah memberikan banyak pengalaman yang indah, semangat, bantuan, dan dukungan.
10. Seluruh teman-teman KKN Candi 2009 untuk doa dan dukungan yang diberikan.
11. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat Penulis sebut satu per satu.

Akhir kata dengan segala keterbukaan, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, September 2010

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| PERSETUJUAN SKRIPSI | 2 |
| PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN..... | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | iv |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | 14 |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | 15 |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu | 10 |
| 2.1.1 Aspek Keperilakuan dalam Auditing | 10 |
| 2.1.2 Model Motivasi Prestasi Kerja..... | 11 |
| 2.1.3 Teori Harapan (<i>Expectancy Theory</i>) | 14 |
| 2.1.4 Jasa Audit..... | 16 |
| 2.1.5 <i>Job Performance</i> | 18 |
| 2.1.6 <i>Exercised Responsibility</i> | 19 |
| 2.1.7 <i>Job Experience</i> | 21 |
| 2.1.8 <i>Job Autonomy</i> | 22 |
| 2.1.9 <i>Role Ambiguity</i> | 23 |
| 2.1.10 Penelitian Terdahulu | 24 |

| | | |
|-----------------------------------|---|----|
| 2.2 | Kerangka Pemikiran | 25 |
| 2.3 | Hipotesis | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 31 |
| 3.1 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 31 |
| 3.1.1 | Variabel <i>Exercised Responsibility</i> | 32 |
| 3.1.2 | Variabel <i>Job Experience</i> | 32 |
| 3.1.3 | Variabel <i>Job Autonomy</i> | 33 |
| 3.1.4 | Variabel <i>Role Ambiguity</i> | 33 |
| 3.1.5 | Variabel <i>Job Performance</i> | 34 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel..... | 37 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data..... | 39 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.5 | Metode Analisis | 41 |
| 3.5.1 | Analisis Statistik Deskriptif | 41 |
| 3.5.2 | Uji Validitas dan Reliabilitas | 42 |
| 3.5.3 | Uji Asumsi Klasik | 43 |
| 3.5.3.1 | Uji Normalitas | 43 |
| 3.5.3.2 | Uji Multikolinieritas | 43 |
| 3.5.3.3 | Uji Heteroskedastisitas | 44 |
| 3.5.4 | Metode Regresi Berganda | 45 |
| 3.5.5 | Pengujian Hipotesis..... | 46 |
| 3.5.5.1 | Uji F..... | 46 |
| 3.5.5.2 | Uji t | 47 |
| 3.5.5.3 | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 48 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 49 |
| 4.1 | Deskripsi Objek Penelitian | 49 |
| 4.1.1 | Gambaran Obyek Penelitian | 49 |
| 4.1.2 | Deskripsi Responden..... | 50 |
| 4.2 | Analisis Data..... | 51 |
| 4.2.1 | Uji Validitas | 51 |
| 4.2.2 | Uji Reliabilitas | 53 |

| | | |
|------------------------------|--------------------------------------|----|
| 4.2.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| 4.2.3.1 | Uji Normalitas..... | 53 |
| 4.2.3.1 | Uji Multikolonieritas..... | 55 |
| 4.2.3.1 | Uji Heteroskedastisitas..... | 56 |
| 4.2.4 | Analisis Regresi Berganda..... | 58 |
| 4.2.5 | Uji Hipotesis | 60 |
| 4.2.5.1 | Uji F | 60 |
| 4.2.5.2 | Uji t | 61 |
| 4.2.5.3 | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 62 |
| 4.3 | Interpretasi Hasil..... | 63 |
| BAB V METODE PENELITIAN..... | | 67 |
| 5.1 | Simpulan..... | 67 |
| 5.2 | Keterbatasan..... | 68 |
| 5.3 | Saran | 69 |
| Daftar Pustaka | | 70 |
| Lampiran-Lampiran | | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian | 34 |
| Tabel 3.2 Daftar KAP di Semarang | 38 |
| Tabel 4.1 Daftar KAP yang Menerima Kuesioner | 50 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas..... | 52 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas | 53 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas | 55 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas | 56 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser | 58 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda..... | 58 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) | 60 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Model Motivasi Prestasi Kerja | 12 |
| Gambar 2.2 Model Teori Harapan | 15 |
| Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran | 26 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas..... | 54 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 57 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|---|----|
| LAMPIRAN A | Daftar Kuesioner | 74 |
| LAMPIRAN B | Data Mentah Penelitian | 78 |
| LAMPIRAN C | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 81 |
| LAMPIRAN D | Hasil Uji Asumsi Klasik | 89 |
| LAMPIRAN E | Hasil Uji Regresi Berganda..... | 92 |
| LAMPIRAN F | Ijin Penelitian | 93 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja di dalam perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan terganggu karena berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Kinerja perusahaan yang telah bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat mengganggu kinerja perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) dimana karyawan memiliki keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* di dalam perusahaan akan mengakibatkan semakin banyak potensi biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan. Baik untuk biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang sudah dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang unik. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya profesional (contoh: pengacara dan dokter) sebagai pihak

pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya.

Profesi akuntan publik harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional (Setiawan dan Ghozali 2006). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah kantor akuntan publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, para auditor harus berupaya untuk meningkatkan *job performance* dalam menjalankan profesinya. Tercapainya *performance* yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh Hellriegel (2001) bahwa *performance* yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai, 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan, 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Terkait dengan peningkatan *job performance* profesional, karakter pribadi profesional dan kondisi tempat profesional bekerja menjadi konsekuensi penting bagi KAP, bagi profesional itu sendiri, dan bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa profesional (publik). Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja profesional dapat menghasilkan tingkat *job performance* yang berbeda, keadaan psikologis

yang berbeda, dan juga dapat mempengaruhi keputusan profesional untuk tetap atau meninggalkan KAP (*turnover*). Dalam penelitian Barrick dan Mount (1993) dijelaskan bahwa beberapa meta-analisis telah membuktikan bahwa karakter pribadi dapat memprediksi dengan baik tingkat *performance* individu. Ditemukan pula hubungan antara karakter pribadi dan tindakan dipengaruhi oleh situasi dimana individu itu bekerja. Fisher (2001) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan *job performance* dan *job satisfaction* auditor dengan mengurangi tekanan di lingkungan kerja profesional. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak hanya karakter pribadi yang mempengaruhi tindakan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang menentukan kebebasan seseorang.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya korelasi positif yang kuat antara pengalaman dengan *job performance* (Quinones *et al.*, 1995). Mereka juga menyatakan bahwa seseorang dapat menilai *job performance* sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimiliki. Pernyataan itu juga dipertegas Mumford & Stokes (1992), (dalam Quinones *et al.*, 1995) yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang paling menentukan tingkat *job performance*, sementara itu Fiedler (1970), (dalam Quinones *et al.*, 1995) menyatakan pengalaman bukan merupakan hal penting bagi *job performance*.

Otonomi telah dikaitkan dengan motivasi dan *job performance* yang baik dari seorang pegawai (Xie dan Johns, 1995). Xie dan Johns (1995) telah membuktikan jika otonomi sudah dimiliki maka kebutuhan akan tugas dan *job performance* akan semakin tinggi juga. Menurut Au dan Cheung (2004), (dikutip

oleh Pearson, *et al.*, 2009) otonomi juga dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja. Hal itu dipertegas oleh penelitian oleh Tai dan Liu (2007) yang menyatakan bahwa otonomi memiliki pengaruh positif bagi pegawai yang memiliki emosional yang tinggi disaat mengalami tekanan dan ketegangan. Perusahaan sebaiknya memberikan keleluasan bekerja bagi pegawai yang memiliki emosional tinggi agar dapat bekerja lebih baik. Dengan adanya otonomi mereka akan lebih bijaksana dalam bekerja tanpa ketegangan dan tekanan. Morgeson *et al.*, (2005) membuktikan adanya hubungan yang kompleks antara otonomi dan *job performance*. Otonomi mencerminkan tingkat kebijaksanaan, kebebasan, dan independensi seseorang merencanakan pekerjaan dan membuat keputusan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, Wrzesniewski & Dutton (2001) (dalam Tai dan Liu, 2007) menyatakan bahwa individu yang memiliki pekerjaan yang sama akan memiliki tingkat *performance* yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga membuat peranan mereka berbeda juga. Teori ini sebagai landasan percobaan untuk memahami peran seseorang dalam pekerjaan melalui keahlian dan cara mereka melaksanakan tugas.

Dalam suatu organisasi yang kompleks, sebaiknya memiliki keterangan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada penerima mandat. Hal ini berkaitan dengan *role requirements* yang menurut Rizzo *et al.*, (1970), (dalam penelitian Michael *et al.*, 2009) pengertian *role requirements* adalah wewenang seseorang untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan peran mereka. Jika pegawai tidak menyadari keberadaan tanggung jawab dan apa yang

diharapkan maka mereka akan sulit mengambil keputusan dan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara ambiguitas peran dan *job performance* (Fisher, 2001). Ambiguitas peran dan *role conflict* memiliki hubungan negatif dengan *job performance* (Kalbers dan Cenker, 2008). Keduanya dapat menimbulkan ketagangan dalam bekerja, *job dissatisfaction*, kecenderungan meninggalkan perusahaan, dan *job performance* yang buruk (Jackson dan Schuler, 1985). Dari sudut pandang motivasi, *expectancy theory* Vroom, *job performance* seharusnya memiliki korelasi negatif terhadap ambiguitas peran dan *role conflict* sebab keduanya memiliki hubungan negatif terhadap usaha dan harapan dalam pekerjaan (Jackson dan Schuler, 1985).

Penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian Kalbers dan Cenker (2008) dengan menguji kembali keterkaitan antara *job experience*, *job autonomy* dan *role ambiguity* terhadap *job performance* auditor di KAP Indonesia. Konsisten dengan penjelasan diawal, bahwa karakter pribadi menjadi konsekuensi penting dalam peningkatan *job performance* profesional di KAP, maka dalam penelitian ini digunakan variabel kepribadian yang meliputi aspek biografis untuk mengukur tingkat *job performance* profesional di KAP. Variabel tersebut adalah *exercised responsibility*.

Meningkatnya kebutuhan akan kualitas dan kinerja auditor pada tingkat individu maupun perusahaan (lokal dan multinasional), menyebabkan profesi auditor di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Agar dapat memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab tersebut, profesional dituntut untuk dapat

meningkatkan *job performance* pada profesinya. Profesional yang bekerja dengan *job performance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi. Hal tersebut yang mendorong penulis meneliti kembali sejauh mana konsep Kalbers dan Cenker (2008) dapat diterapkan pada profesional di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini akan diuji kembali keterkaitan antara *job experience*, *job autonomy* dan *role ambiguity* terhadap *job performance* auditor di KAP. Pada penelitian ini juga terdapat variabel tambahan yaitu variabel *exercised responsibility*. *Exercised responsibility* dianggap sebagai karakter pribadi profesional yang memiliki pengaruh terhadap *job performance* di KAP. *Exercised responsibility* menggunakan unsur biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menggunakan wewenang yang dimiliki untuk meningkatkan *job performance* di KAP.

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB PERFORMANCE* AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG”

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut:

- a. Untuk membuktikan/mengetahui pengaruh *exercised responsibility* terhadap *job performance* di KAP
- b. Untuk membuktikan/mengetahui pengaruh *job experience* profesional terhadap *job performance* di KAP
- c. Untuk membuktikan/mengetahui pengaruh *job autonomy* terhadap *job performance* di KAP
- d. Untuk membuktikan/mengetahui pengaruh *role ambiguity* berpengaruh terhadap *job performance* di KAP

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi keprilakuan khususnya mengenai hubungan antara karakter pribadi individu terhadap *job performance* dipandang dari perspektif profesional di KAP.

1.4 Sistematika Pembahasan

Skripsi ini dibagi menjadi lima bagian dengan rincian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tinjauan pustaka yang memuat teori–teori yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* di Kantor Akuntan Publik, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis. Landasan teori ini diambil berdasarkan literatur pendukung penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, identifikasi variabel, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* auditor di Kantor Akuntan Publik, yaitu *exercised responsibility*, *job autonomy*, *job experience* dan *role ambiguity*.

BAB V: PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan skripsi, kemudian dikemukakan beberapa implikasi dan keterbatasan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Aspek Keperilakuan dalam Auditing

Para pengambil keputusan yang menggunakan laporan keuangan dalam perkembangannya semakin menuntut informasi yang lebih relevan. Jenis laporan keuangan yang relevan ini tidak hanya membutuhkan keterangan dan keuangan saja, tetapi juga laporan dan keterangan mengenai kejadian-kejadian nonfinansial dalam organisasi. Untuk memperjelas hal tersebut perlu dimasukan informasi mengenai perilaku sebagai pelengkap laporan keuangan. Hal ini memberikan tanggungjawab pada seorang akuntan untuk memperluas fungsi laporan dengan memasukan unsur perilaku dalam organisasi (Siegel & Marconi, 1989).

Dalam ilmu keperilakuan terdapat tiga kontributor utama, yaitu psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. Ketiganya dapat menjelaskan dan menggambarkan perilaku manusia. Perilaku manusia sendiri dipengaruhi oleh: 1) Struktur Karakter (*character structure*) seperti kepribadian, kebiasaan, dan pola perilaku; 2) Struktur Sosial (*social structure*) seperti ekonomi, politik, dan agama; 3) Dinamika Kelompok (*dynamic group*) yang merupakan kombinasi dari struktur karakter dengan struktur sosial. Baik psikologi maupun psikologi sosial merupakan penyumbang utama dalam keperilakuan dan perkembangannya yaitu kepribadian, sikap motivasi, persepsi, nilai, dan pembelajaran. Hal ini menyebabkan faktor-

faktor tersebut diimplikasikan dalam bidang akuntansi sehingga timbul akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) (Siegel & Marconi, 1989).

Penelitian ini mengkaji aspek perilaku manusia dalam organisasi seperti *exercised responsibility, job experience, job autonomy*, dan *role ambiguity*. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang akuntansi terutama terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan.

2.1.2 Model Motivasi Prestasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan Setiawan dan Ghozali (2006). Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu yang sering dinyatakan dengan formula:

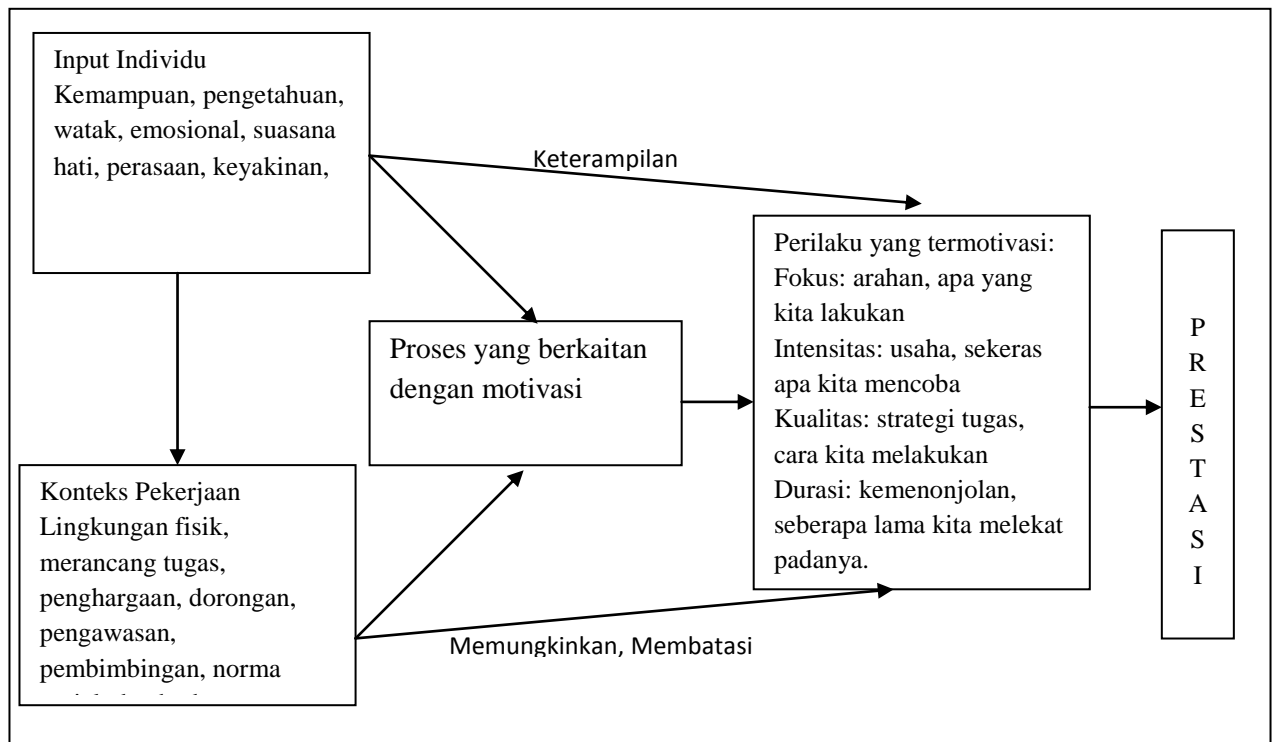
$$Performance = f(ability \times motivation)$$

Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya *performance* terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai *performance* terbaik Setiawan dan Ghozali (2006).

Model motivasi prestasi kerja menyatakan bahwa input individu dan konteks pekerjaan adalah dua kategori kunci dari faktor-faktor yang

mempengaruhi motivasi. Para karyawan membawa kemampuan, pengetahuan, watak, dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai dalam pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, tugas yang diselesaikan, pendekatan organisasi terhadap pengakuan, penghargaan, pengawasan, bimbingan, dan budaya organisasi. Kedua kategori tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi satu sama lain dan berkaitan dengan motivasi.

Gambar 2.1
Model Motivasi Prestasi Kerja



Sumber: Kreitner dan Kinicki, 2003

Terdapat empat kesimpulan penting dari gambar diatas.

1. Motivasi berbeda dengan perilaku. Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu

untuk berperilaku dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat atau dengar. Hasil motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, strategi yang dipilih. Usaha yang sesungguhnya atau kemenonjolan adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung.

2. Perilaku dipengaruhi oleh lebih dari sekedar motivasi. Perilaku juga dipengaruhi oleh input individu dan faktor konteks pekerjaan.
3. Perilaku berbeda dengan prestasi. Prestasi mencerminkan suatu akumulasi perilaku yang muncul dari waktu ke waktu dalam seluruh konteks. Prestasi juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi.
4. Motivasi diperlukan, tetapi bukan merupakan satu-satunya kontributor yang mencakupi prestasi kerja. Kesimpulan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh input individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku motivasi yang sesuai.

Terdapat tiga teori motivasi kerja yaitu *expectancy theory*, *goal setting theory*, dan *equity theory*. Masing-masing teori didasarkan pada pendapat bahwa kognisi para karyawan merupakan kunci untuk memahami motivasi mereka.

2.1.3 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan berpegang pada motivasi untuk berperilaku yang menghasilkan kombinasi keinginan yang diharapkan sebagai hasil. Persepsi memainkan peran inti dalam teori harapan karena persepsi menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi konsekuensi perilaku yang cenderung

terjadi. Yang mendasari teori harapan adalah prinsip *hedonisme*. Orang yang berprinsip hedonis berjuang memaksimalkan kesenangan dan meminimalkan rasa sakit (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Teori motivasi menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; Kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional, dan penghargaan-penghargaan organisasional tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan (Robbins dan Judge, 2008). Oleh karenanya, teori ini berfokus pada tiga hubungan.

1. Hubungan Usaha – Kinerja

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

2. Hubungan Kinerja – Penghargaan

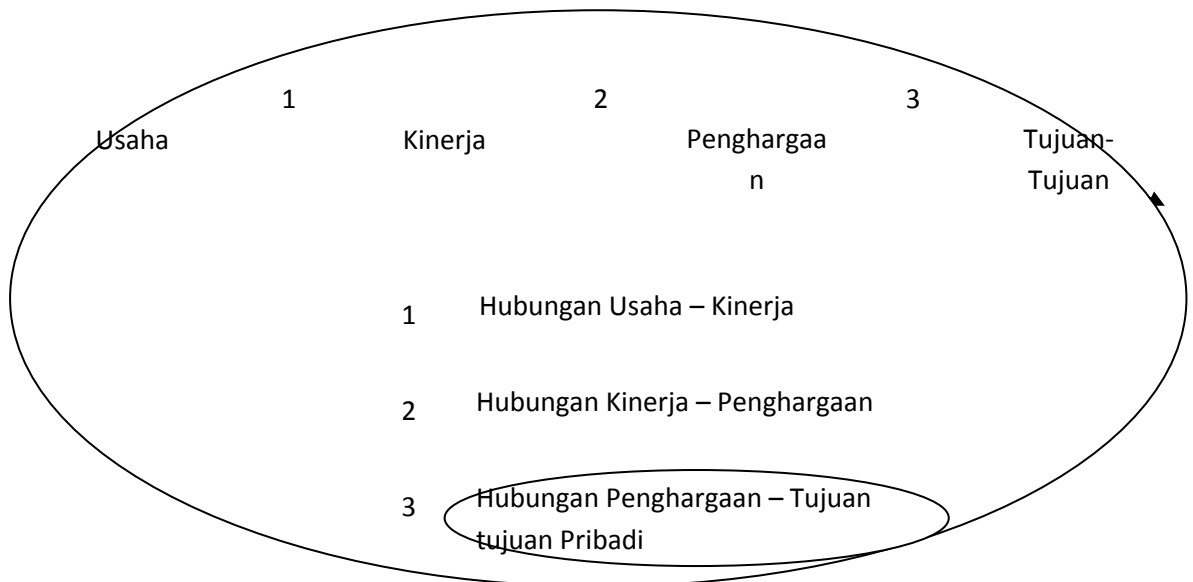
Tingkat sampai dimana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

3. Hubungan Penghargaan – Tujuan-tujuan Pribadi

Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi.

Ketiga tahapan hubungan tersebut (yakni: Hubungan Usaha – Kinerja, Hubungan Kinerja – Penghargaan, dan Hubungan Penghargaan – Tujuan-tujuan Pribadi) dapat secara jelas dilihat pada gambar 2.2.

Gambar 2.2
Model Teori Harapan



Sumber: Robbins dan Judge. (2008)

Secara umum, teori harapan dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku setiap situasi dimana ada dua pilihan alternative atau lebih yang harus dibuat (Kreitner dan Kinicki, 2003). Sebagai contoh teori harapan dapat digunakan untuk memperkirakan apakah berhenti atau tetap pada suatu pekerjaan. Seseorang dapat memutuskan tetap tinggal atau berhenti dari suatu pekerjaan dengan cara mengidentifikasi hal-hal apa yang akan diperoleh apabila tetap menjalankan pekerjaan tersebut, dan apakah hasil yang diperoleh telah memenuhi kebutuhan individu tersebut. Jika kedua hal tersebut tidak terpenuhi maka individu tersebut tidak akan memiliki motivasi melaksanakan pekerjaan.

2.1.4 Jasa Audit

Kantor Akuntan Publik dalam pekerjaannya memberikan beberapa jasa yang disebut dengan jasa audit. Penjelasan dari jasa-jasa audit tersebut yaitu:

1. Jasa Audit Laporan Keuangan

Merupakan jasa layanan yang diberikan dalam upaya menyakinkan bahwa laporan keuangan perusahaan benar-benar telah disajikan secara wajar dan memenuhi standar akuntansi keuangan yang berlaku, dan membutuhkan kompetensi, independensi dan otorisasi akuntan publik.

2. Jasa Audit Operasional (*Management Audit*)

Merupakan jasa layanan yang diberikan untuk menguji efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas manajerial guna memperbaiki kinerja organisasi yang bersangkutan.

3. Jasa Review dan Kompilasi

Merupakan jasa layanan yang diberikan untuk membantu menyusun dan mereview laporan keuangan perusahaan yang dibutuhkan oleh kantor pajak, bank, para pemegang saham, dewan komisaris, manajemen perusahaan dan sebagainya.

4. Jasa Penyusunan Laporan Keuangan

Merupakan jasa layanan yang diberikan untuk menyajikan informasi keuangan kepada *stakeholder* sebuah institusi baik perusahaan, yayasan maupun sektor publik.

5. Pelatihan Bidang Akuntansi

Merupakan jasa layanan dalam rangka melatih dan meningkatkan keterampilan dalam bidang penataan keuangan dan akuntansi.

6. Jasa Konsultasi

Jasa ini meliputi bentuk dan bidang sesuai dengan kompetensi akuntan publik. Misalnya jasa konsultasi umum kepada pihak manajemen, perencanaan sistem dan implementasi sistem akuntansi, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan seleksi dan rekrutmen pegawai sampai memberikan jasa konsultasi lainnya.

7. Jasa Perpajakan

Jasa yang diberikan meliputi jasa konsultasi umum perpajakan, perencanaan pajak, review jenis pajak, pengisian SPT dan penyelesaian masalah perpajakan.

Kantor Akuntan Publik dapat berbentuk perseroan terbatas (PT) dan persekutuan dimana beberapa akuntan publik bergabung untuk menjalankan usahanya bersama-sama sebagai sekutu atau rekan (*partner*). Selain itu KAP dapat juga berbentuk koperasi jasa audit yang hanya memberikan jasanya pada koperasi.

2.1.5 *Job Performance*

Suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja untuk dapat beroperasi dan meningkatkan kualitas produk maupun jasa. Mengingat karyawan merupakan aset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan *job performance*. Pada hakekatnya *job performance* merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan.

Campbell, *et. al* menyatakan bahwa *performance* sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. *Performance* yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya *performance* yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pernyataan itu dipertegas oleh Hellriegel (2001) bahwa *performance* yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Pada profesi auditor, *job performance* berkaitan dengan kualitas audit. Tingkat *job performance* yang rendah dapat meningkatkan potensi kesalahan, *legal liability*, dan kurangnya kredibilitas (Fisher, 2001). Baru-baru ini skandal akuntansi, seperti Enron, meningkatkan kebutuhan akan kualitas kinerja audit pada tingkat individu maupun KAP. Sehingga, bagi KAP *job performance* profesional merupakan konsekuensi penting pada kualitas audit dan aksistensi KAP. Bagi auditor sendiri, evaluasi *job performance* penting untuk meningkatkan efektivitas, promosi dan masa jabatan. Sehingga *job performance* dianggap sebagai *key outcome* pada penelitian ini.

2.1.6 Exercised Responsibility

Peristiwa tahun 1960-an dan 1970-an, seperti Perang Vietnam, pembunuhan, dan gejolak sosial dan politik, meningkatkan perhatian pada karakter dan sikap individu, seperti *locus of control*. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Hellriegel, *et al* (2001) bahwa:

Locus of control refers to the extent to which individual believe that they can control event affecting them. Internal locus of control believe that their own behavior and action primarily, but not necessary totally, determine many of the event in their lives. Eksternal locus of control believe that chance, fate, or other people primarily determine what happens to them.

Demikian pula, pembantaian di My Lai selama Konflik Vietnam yang menimbulkan pengadilan militer Letnan Calley cukup memberikan dorongan untuk meneliti variabel *exercised responsibility*, baik secara internal maupun eksternal (Suedfeld *et al.*, 1985) (dalam Kalbers dan Cenker, 2008). Salah satu hasil dari penelitian tersebut adalah pengembangan dari 40-item *Acscription Responsibility Questionnaire* (ARQ) meliputi: *traditional focused*, *diffuse*, *exercised*, dan *individual-focused responsibility* (Hakstian *et al.*, 1986).

Traditional focused mencakup aspek biografi dan sikap yang terkait dengan tanggung jawab kepada tokoh penguasa tradisional, seperti "Tuhan, pemerintah, orangtua, dan sekolah" (Hakstian *et al.*, 1986). *Diffuse responsibility* mencakup ukuran-ukuran sikap yang mencerminkan kecenderungan individu untuk melihat "kelompok sosial" sebagai "*locus of authority*" (Hakstian *et al.*, 1986). *Individual focused responsibility* juga merupakan sikap, yang mencerminkan "sebuah keyakinan terhadap etika individualistis (konsisten dengan Etika Protestan)" (Hakstian *et al.*, 1986).

Exercised responsibility merupakan skala ARQ yang dipilih untuk penelitian ini. Skala ARQ dapat dikaitkan dengan *job outcomes* karena ketujuh item yang membentuk skala ini memiliki konten biografi yang menilai sejauh mana seseorang telah melaksanakan wewenang, daripada bagaimana seseorang memandang suatu wewenang (Hakstian *et al.*, 1986). Nilai pada skala ini

berkorelasi positif dengan nilai-nilai pada skala *achievement*, *dominance*, *affiliation*, dan *social desirability* yang merupakan " karakteristik pemimpin yang dapat diprediksi " (Hakstian *et al.*, 1986). Hakstian *et al.* (1986) juga menemukan skala ini berkorelasi positif dengan *internal locus of control (self responsibility)*. Kalbers dan Cenker (2008) menyatakan bahwa *exercised responsibility* tampaknya menjadi karakteristik berharga bagi auditor independen, terutama ketika mereka mempercepat dan memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa *exercised responsibility* memiliki keterkaitan terhadap *job performance* individu. Sama halnya dengan *internal locus of control*, dalam penelitian ini diharapkan individu dengan tingkat *exercised responsibility* lebih tinggi memiliki performa yang baik.

2.1.7 Job Experience

Job Experience atau pengalaman kerja sebagai salah satu variabel yang banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Marinus, Wray (1997) dalam Herliansyah (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (*job*). Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Pengalaman kerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Jika seorang auditor berpengalaman, maka (1) auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan, (2) auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan, (3) auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim, dan (4) hal-hal yang

terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi relatif lebih.

Dalam profesi audit, ada struktur hirarkis yang jelas. Auditor pada peringkat yang lebih rendah memiliki *audit experience* dan pengawasan yang rendah juga. Menejer dan *partners* tidak hanya memiliki lebih banyak *audit experience*, tetapi juga dapat diharapkan memiliki kompetensi teknis dan menunjukkan kualitas kepemimpinan untuk meraih posisi pada masing-masing perusahaan. Meskipun auditor mungkin dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pada tiap tingkat, ada juga individu di tingkat bawah yang tidak bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan dan mereka dapat meninggalkan perusahaan baik secara sengaja ataupun tidak sengaja. Untuk berbagai alasan, dapat diharapkan bahwa pengalaman di dalam perusahaan berhubungan positif dengan *job performance*.

2.1.8 Job Autonomy

Job Autonomy atau otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Breugh, 1985 (dalam Pearson, *et al*, 2009) mengembangkan tiga skala penilaian aspek otonomi: *work method*, *work schedule*, and *work criteria*. *Work method autonomy* merupakan kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Work schedule autonomy* merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian

tugas. *Work criteria autonomy* merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

Dalam penelitian ini, penilaian aspek otonomi fokus pada keputusan (*judgment*) profesional daripada aspek-aspek teknis seperti penjadwalan kerja dan tugas-tugas administrasi lainnya. Sebagai auditor senior dalam perusahaan, mereka diberikan lebih banyak tanggung jawab dan kontrol pada pekerjaan mereka dan pekerjaan bawahan.

2.1.9 Role Ambiguity

Role Ambiguity/ambiguitas peran berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Rizzo *et al.*, 1970 (dikutip oleh Michael, *et al* 2009) menyatakan bahwa ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pegawai tidak mengetahui upaya apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam suatu organisasi sebaiknya memiliki keterangan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan penerima mandat. Dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran.

Role ambiguity muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup atau jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan. *Role ambiguity* juga muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan dan pelanggan) yang dipersepsikan tidak jelas (Singh, 1998). Ketidak

jelasan disini termasuk ketidakjelasan mengenai sampai sejauh mana otoritas kerja yang dimiliki (Singh, 1993).

2.1.10 Penelitian Terdahulu

1. Lawrence P. Kalberg dan William J. Cenkner (2008)

Penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Cenkner berjudul ” *The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *exercised responsibility* memiliki hubungan positif dengan *job performance* dan *job otonomy* memiliki hubungan positif dengan *job performance*, serta tidak terdapat hubungan positif antara *job experience* dan *role ambiguity* terhadap *job performance*.

2. Miguel A. Quinones, J. Kevin Ford dan Mark S. Teachout (1995)

Dalam penelitian yang berjudul ” *The Relationship Between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analytic Review*”. dinyatakan bahwa pengalaman berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan karir. Quinones *et al.*, (1995) telah menunjukkan hubungan positif antara pengalaman dan *job performance*.

3. Yudhi Herliansyah (2006)

Dalam penelitiannya yang berjudul ”Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam *Auditor Judgment*” dinyatakan bahwa pengalaman mengurangi dampak informasi tidak relevan terhadap judgment auditor. Auditor berpengalaman tidak

terpengaruh oleh adanya informasi tidak relevan dalam membuat going concern judgment. Oleh karenanya pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan.

4. Frederick P. Morgeson, Kelly Delaney-Klinger dan Monica A. Hemingway (2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Morgeson *et al* ini berjudul “*The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance*” menemukan bahwa otonomi kerja, kemampuan kognitif dan ketrampilan dalam bekerja berhubungan positif dengan kinerja.

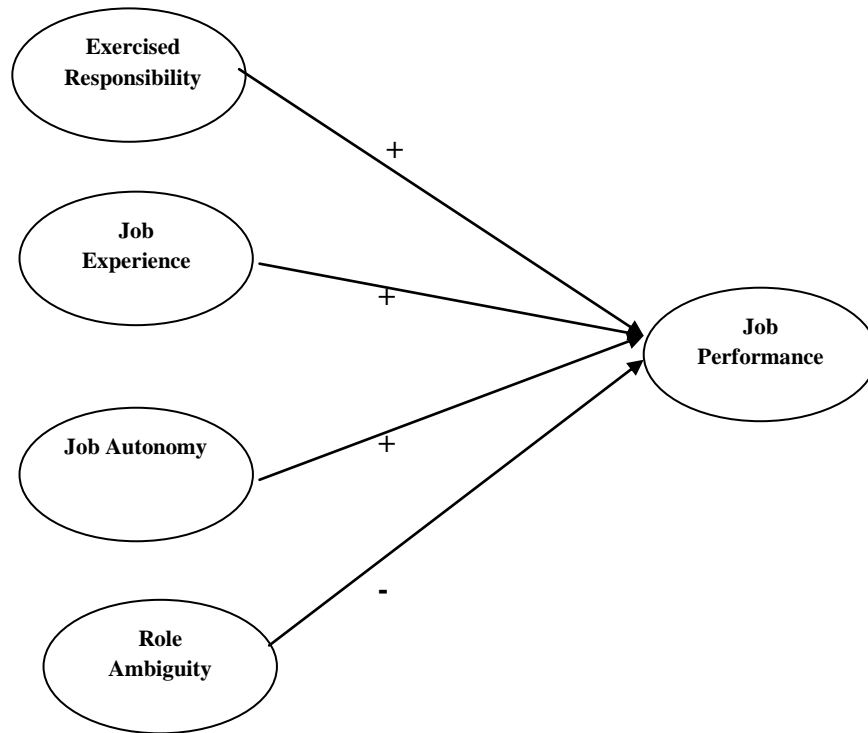
5. B.J. Babin dan J.S. Boles (1998)

Dalam penelitiannya yang berjudul “*Employee Behavior in a Service Environment: a Model and Test of Potencial Differences Between Men and Women*” diperoleh hasil konflik peran berpengaruh positif terhadap *job performance*. sebaliknya, ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.3 berikut ini:

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Tanggung jawab utama para akuntan profesional yaitu melayani kepentingan publik atas permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional. Selain dituntut untuk melayani klien (pihak kedua) tersebut, profesi akuntan publik juga harus lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, para auditor harus berupaya untuk meningkatkan *job performance* dalam menjalankan profesinya.

Meta-analisis Judge dan Bono (2001) (dalam Kalbers dan Cenker, 2008) menemukan hubungan yang kuat antara *job performance* dan *internal locus of control*. Dalam akuntansi, hubungan antara *locus of control* dan *job performance* masih belum jelas. Patten (2005) menemukan bahwa auditor internal dengan tingkat *internal locus of control* lebih tinggi akan memiliki *job performance* yang lebih baik, Hyatt dan Prawitt (2001) (dalam Kalbers dan Cenker, 2008) menemukan bahwa eksternal auditor yang memiliki *internal locus of control* akan memiliki *job performance* yang baik di perusahaan dengan pendekatan audit tidak terstruktur. Sementara itu Donnelly, *et al* (2003) tidak berhasil menemukan hubungan yang signifikan bagi eksternal auditor.

$H_1 = \text{exercised responsibility}$ memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*.

Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik, dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan mampu mengatasi berbagai hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lebih jauh Kolodner (1983) dalam Herliansyah (2006) dalam risetnya menunjukkan bagaimana pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan. Dalam literature psikologi dan auditing menunjukkan bahwa efek dilusi dalam auditing bisa berkurang oleh auditor yang berpengalaman, karena struktur pengetahuan yang baik dari auditor yang berpengalaman menyebabkan mereka mengabaikan informasi yang tidak relevan (Sandra, 1999 dalam Herliansyah, 2006). Dengan

kata lain, kompleksitas tugas yang dihadapi sebelumnya oleh seorang auditor akan menambah pengalaman serta pengetahuannya. Pendapat ini didukung oleh Abdolmuhammadi dan Wright (1987) dalam Herliansyah (2006) yang menunjukkan bahwa auditor yang tidak berpengalaman mempunyai tingkat kesalahan yang lebih signifikan dibandingkan dengan auditor yang lebih berpengalaman.

$H_2 = \text{job experience}$ memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*

Hall, 1968 dan Lengermann, 1972 (dikutip Kalbers dan Cenker, 2008) berdasarkan perspektif profesional otonomi adalah kebebasan atau hak prerogatif profesional untuk mengimplementasikan aplikasi pengetahuan profesi mereka. Klegon, 1978 (dalam Kalbers dan Cenker, 2008) menyatakan bahwa otonomi adalah satu dasar dan nilai karakteristik pada pekerjaan professional yang menjadi "sifat" utama yang membedakan profesi itu sendiri. Pandangan lain, otonomi berkaitan dengan kemampuan profesional untuk menentukan dan meregulasi aturan yang berhubungan dengan profesi (Engel, 1970).

Riset sebelumnya telah menemukan bahwa otonomi berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* (Kalberg dan Cenker, 2008) dan hasilnya juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Morgeson *et al.*, 2005). Sebagai auditor senior dalam sebuah perusahaan dan memiliki otonomi yang lebih tinggi, diharapkan mereka akan memiliki *job performance* yang baik. Juga, pada setiap golongan dalam suatu perusahaan, orang-orang yang diberi otonomi yang lebih besar diharapkan memiliki *job performance* yang baik.

H_3 = *job autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*

Siguaw *et al*, (1994) mengatakan bahwa *role ambiguity* bisa terjadi akibat *job description* yang tidak ditulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas, sehingga ukuran kinerja karyawan yang baik dipersepsikan secara kabur oleh karyawan. *Role ambiguity* menghalangi peluang untuk meningkatkan *job performance*, mengurangi *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan meningkatkan turnover (keluar masuk) karyawan (Singh, 1993) karena *role ambiguity* berpotensi mendorong munculnya keterlambatan (delays) dalam mengambil tindakan (Babin & Boles, 1998), *job performance* karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah.

Penelitian penelitian terdahulu mengenai *role ambiguity* terhadap *job performance* menunjukkan hasil yang konsisten. Secara umum, riset sebelumnya telah menemukan bahwa *role ambiguity* terkait negatif dengan *job performance* (Kalberg dan Cenko, 2008). Namun, keterkaitan antara ambiguitas peran dan *job performance* bervariasi sesuai dengan bidang pekerjaan dan jenis ukuran kinerja (Jackson dan Schuler, 1985; Tubre dan Collins, 2000) dalam Kalberg dan Cenko (2008). Tubre dan Collins (2000) menemukan bahwa hubungan negatif itu lebih pada profesional, teknis, dan manajerial, dan juga untuk tingkat kinerja individu. Penelitian Brown dan Peterson (1983) seperti dikutip oleh Singh (1998) juga memperlihatkan pengaruh negatif *role ambiguity* terhadap *job performance*.

H_4 = *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif terhadap *job performance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen.

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik. Variabel independen penelitian ini adalah *exercised responsibility*, *job experience*, *job autonomy* dan *role ambiguity*. Variabel dependen penelitian adalah *job performance*.

Definisi operasional variabel adalah cara menemukan dan mengukur variabel-variabel dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden diberi skor dengan menggunakan 7 point skala *Likert*.

Semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam lampiran kuesioner. Berikut adalah definisi dan operasional variabel:

3.1.1 Variabel *Exercised Responsibility*

Exercised responsibility yaitu tanggung jawab yang dibebankan kepada profesional untuk melayani kepentingan publik. Skala *exercised responsibility* ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menjalankan wewenang yang dimilikinya. Pengukuran variabel *exercised responsibility* diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Hakstian *et al* (1986) yaitu: 1). kepemimpinan, 2.) pengambilalihan tanggungjawab, 3). jabatan posisi tanggung jawab, 4). kecenderungan memimpin, 5). saran, 6). tanggung jawab pada pekerjaan, 7). tanggung jawab sebagai pegawai. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala likert dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.1.2 Variabel *Job Experience*

Pengalaman adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Konsep pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah waktu yang dihabiskan selama menjalankan profesi audit. Dalam penelitian ini pengukuran variabel *job experience* diukur dengan indikator yang pernah digunakan oleh Kalbers (1995) yaitu: 1). lamanya bekerja sebagai auditor dan 2). banyaknya penugasan yang pernah ditangani. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala likert dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.1.3 Variabel *Job Autonomy*

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Variabel ini diukur dengan indikator yang digunakan oleh Lengermann (1972) dan Cenker dan Pearson (1993) yaitu: 1). independensi pada pekerjaan, 2). wewenang jabatan, 3). partisipasi penetapan tujuan, dan 4). kebebasan dalam menerapkan *professional judgment*. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala likert dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.1.4 Variabel *Role Ambiguity*

Role ambiguity atau ambiguitas kerja adalah “tidak adanya informasi berkaitan dengan evaluasi pengawasan kerja seseorang, tentang peluang-peluang kenaikan karir, cakupan tanggung jawab, dan pengharapan-pengharapan si penyampai peran” (Katz & Kahn 1978) dalam Viator (2001). Variabel *role ambiguity* diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Rizzo, *et al* (1970) yaitu: 1). mengetahui pasti wewenang yang dimiliki, 2). mengetahui pasti arah dan tujuan pekerjaan, 3). mengetahui pasti alokasi waktu kerja, 4). mengetahui secara jelas pertanggung jawaban yang dimiliki, 5). mengetahui pasti apa yang diharapkan dan 6). mendapatkan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala likert dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.1.5 Variabel *Job Performance*

Job performance merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Pada profesi auditor, *job performance* berkaitan dengan kualitas audit. *Job performance* diukur dengan menggunakan indikator dari Fogarty, *et al* (2000) yaitu: 1). penilaian kuantitas pekerjaan, 2). penilaian kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan, 3). penilaian seberapa besar evaluasi yang diterima dari *supervisor*, 4). penilaian kualitas hubungan dengan klien, 5). penilaian kemampuan dalam mengatur waktu dan biaya dan 6). penilaian seberapa besar penghormatan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala likert dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Selanjutnya, indikator untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.1
Indikator Variabel Penelitian

| No | Variabel Penelitian | Dimensi Penelitian | Indikator Penelitian | Kepustakaan (literature) |
|----|---------------------------------|---------------------|---|-------------------------------|
| 1 | <i>Job Experience</i> | Banyaknya penugasan | • Telah mengaudit banyak klien, sehingga audit yang dilakukan lebih baik. | Kalbers dan Fogarty (1995) |
| | | Lamanya bekerja | • Telah melakukan audit dalam jangka waktu yang lama, sehingga audit yang dilakukan lebih baik. | |
| 2 | <i>Exercised Responsibility</i> | Kepemimpinan | • Sering menjadi pemimpin dalam suatu kelompok | Hakstian, <i>et al</i> (1986) |
| | | Pengambilalihan | • Senang mengambil alih | |

| | | | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|--|--|
| | | tanggungjawab | suatu tanggung jawab | |
| | | Jabatan posisi tanggung jawab | <ul style="list-style-type: none"> Telah menjabati berbagai posisi tanggung jawab pada pekerjaan dan kegiatan ekstrakurikuler dimasa lalu | |
| | | Kecenderungan memimpin | <ul style="list-style-type: none"> Lebih suka memimpin dari pada mengikuti | |
| | | Saran | <ul style="list-style-type: none"> Sering memberikan saran | |
| | | Tanggung jawab pada pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> Memiliki banyak tanggung jawab pada pekerjaan dan kegiatan ekstrakurikuler saat ini. | |
| | | Tanggung jawab sebagai pegawai | <ul style="list-style-type: none"> Diberi banyak tanggung jawab sebagai seorang pegawai | |
| 3 | <i>Autonomy</i> | Independensi pada pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> Memiliki peluang untuk berpikir dan bertindak secara independen pada pekerjaan. | Lengermann (1972) Cenker dan Pearson (1993) |
| | | Wewenang jabatan | <ul style="list-style-type: none"> Memiliki wewenang pada posisi yang saya jabati. | |
| | | Partisipasi penetapan tujuan | <ul style="list-style-type: none"> Memiliki peluang untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan. | |
| | | Kebebasan | <ul style="list-style-type: none"> Memiliki kebebasan untuk menerapkan <i>professional judgment</i> pada pekerjaan. | |
| 4 | <i>Role Ambiguity</i> | Wewenang | <ul style="list-style-type: none"> Mengetahui pasti seberapa besar wewenang yang dimiliki | Rizzo <i>et al</i> (1970) |

| | | | | |
|---|------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|
| | | Arah dan tujuan pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> Memiliki pekerjaan yang jelas arah dan tujuannya. | |
| | | Alokasi waktu kerja | <ul style="list-style-type: none"> Telah mengalokasikan waktu bekerja dengan baik | |
| | | Pertanggung jawaban | <ul style="list-style-type: none"> Mengetahui secara jelas mengenai pertanggungjawaban yang dimiliki | |
| | | Harapan | <ul style="list-style-type: none"> Mengetahui pasti apa yang diharapkan | |
| | | Kejelasan tugas | <ul style="list-style-type: none"> Mendapat penjelasan mengenai hal apa saja yang harus dilakukan | |
| 5 | <i>Job Performance</i> | Kuantitas pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> Kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan rekan-rekan. | Fogarty <i>et al</i> (2000) |
| | | Kemampuan mencapai tujuan | <ul style="list-style-type: none"> Kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan pekerjaan dibandingkan dengan rekan-rekan. | |
| | | Evaluasi yang diterima | <ul style="list-style-type: none"> Evaluasi yang diterima dari <i>supervisor</i> dibandingkan dengan rekan-rekan. | |
| | | Kualitas hubungan | <ul style="list-style-type: none"> Kualitas hubungan dengan klien dibandingkan dengan rekan-rekan. | |
| | | Kemampuan mengatur waktu dan biaya | <ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam mengatur waktu dan biaya dibandingkan dengan rekan-rekan. | |
| | | Penghormatan yang diterima | <ul style="list-style-type: none"> Penghormatan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan | |

| | | | | | |
|--|--|--|------------------------------|--------|--|
| | | | dibandingkan rekan-rekan. | dengan | |
|--|--|--|------------------------------|--------|--|

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada KAP di Semarang. Nama dan alamat KAP diambil dari Direktori KAP 2009 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang bekerja sama dengan direktorat pembinaan dan jasa penilai Dirjen Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Alasan penentuan KAP di Semarang dilakukan dengan pertimbangan bahwa Semarang merupakan ibukota propinsi Jawa Tengah. Semarang juga memiliki KAP yang relatif cukup banyak bila dibandingkan dengan kota-kota lain disekitarnya seperti Solo, Purwokerto dan Yogyakarta yang sekiranya sudah mewakili populasi jumlah KAP yang ada di Jawa Tengah dan Yogyakarta.

Tabel 3.2
Daftar KAP di Semarang

| no | Nama KAP |
|-----|-------------------------------------|
| 1 | Drs. Bayudi Watu & Rekan (cab) |
| 2 | Drs. Beny Gunawan |
| 3 | Darsono & Budi Cahyo S |
| 4 | Drs. Ngurah Arya & Rekan (cab) |
| 5 | Drs. Idjang Soetikno |
| 6 | Drs. Soekamto |
| 7 | Drs. Sugeng Pamudji |
| 8 | Tarmizi Achmad |
| 9 | Yulianti, SE., BAP |
| 10. | Suhartati (cab) |
| 11. | Hananta Budianto (cab) |
| 12. | Erwan, Sugandhi, Jajat Marjat (cab) |
| 13. | Leonard, Mulia, Richard (cab) |
| 14. | Ruchendi, Mardjito, Rushadi |
| 15. | Irawati Kusumadi |
| 16. | Hadori & Rekan |
| 17. | Harjati |

Sampel menurut Indriantoro dan Supomo (1999) adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan proses tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode *propotional random sampling*, yaitu dengan mengambil sampel pada setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya obyek dalam masing-masing wilayah yang dilakukan secara acak (Arikunto, 2006). Selain itu, penelitian *propotional random sampling* ini dimaksudkan agar responden dari masing-masing Kantor Akuntan Publik jumlah proporsional sesuai dengan jumlah auditor pada masing-masing Kantor Akuntan Publik yang tentunya berbeda-beda.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. Data primer yang digunakan berupa data subyek (*self report data*) yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data primer dalam penelitian ini berupa:

1. Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, posisi di KAP dan lama berprofesi sebagai auditor.
2. Opini atau tanggapan responden atas *exercised responsibility*, *job autonomy*, *job experience*, *role ambiguity* dan *job performance* dari akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Semarang.

Sumber data adalah para auditor yang bekerja pada KAP di Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket. Data dikumpulkan melalui *contact person*. Metode ini menggunakan penyebaran kuesioner yang telah disusun secara terstruktur, dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan pada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan. Pertanyaan berkaitan dengan data demografi responden serta opini atau tanggapan terhadap *exercised responsibility*, *job autonomy*, *job experience*, *role ambiguity* dan *job performance* dari para akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Semarang.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke KAP di Semarang yang menjadi objek dalam penelitian ini. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 7. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (7) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 7)

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

1 2 3 4 5 6 7

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Cenderung Tidak Setuju

Skala 4 : Tidak Yakin

Skala 5 : Cenderung Setuju

Skala 6 : Setuju

Skala 7 : Sangat Setuju

3.5 Metode Analisis

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan dalam kondisi sebenarnya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran umum mengenai demografi responden dalam penelitian dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (*exercised responsibility, job autonomy, job experience, role ambiguity, dan job performance*).

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Pengujiannya dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor konstruk. Jika korelasi antara masing-masing skor indikator terhadap total skor konstruk memiliki nilai signifikansi dibawah ($<0,05$) maka dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

- Alpha $> 0,60$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
- Alpha $< 0,60$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan model regresi berganda terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik.

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, digunakan: (1) nilai *tolerance* dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen

(bebas) menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dengan kriteria pengambilan keputusan suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai nilai VIF dibawah 10
- b. Mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10

Jika variabel bebas dapat memenuhi kriteria tersebut maka variabel bebas tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak

terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Selain dengan melihat grafik scatter plot, dapat juga menggunakan Uji Glejser (*Glejser Test*). Uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005).

3.5.4 Metode Regresi Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengolah data hasil penelitian digunakan metode regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari *exercised responsibility* (X1), *job experience* (X2), *job autonomy* (X3), dan *role ambiguity* (X4) terhadap *job performance* (Y). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variabel *job performance*

X1 = Variabel *exercised responsibility*

X2 = Variabel *job experience*

X3 = Variabel *job autonomy*

X4 = Variabel *role ambiguity*

β = Koefisien regresi.

e = Variabel pengganggu (*error*)

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F untuk uji serentak dan Uji t untuk uji parsial.

3.5.5.1 Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2005).

3.5.5.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (*exercised responsibility, job experience, job autonomy* dan *role ambiguity*) secara parsial terhadap variabel Y (*job performance*).

- Perumusan hipotesis

$H_0 : \mu = 0$; tidak ada pengaruh antara *exercised responsibility, job experience, job autonomy* dan *role ambiguity* terhadap *job performance*.

$H_a : \mu < 0$; ada pengaruh negative antara *exercised responsibility*, *job experience*, *job autonomy* dan *role ambiguity* terhadap *job performance*

- Taraf nyata () yang digunakan adalah 5%
- Hasil pengujian:

1. $Sig < (0,05)$, maka H_0 ditolak

Artinya: (1) variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

2. $Sig > (0,05)$, maka H_0 tidak berhasil ditolak

Artinya: (1) variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

3.5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).

Multikolonieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kantor akuntan publik disingkat KAP, yaitu suatu badan usaha yang telah mendapatkan ijin dari menteri keuangan atau pejabat lain yang berwenang sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Sedangkan akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh ijin dari menteri keuangan atau pejabat yang berwenang untuk memberikan jasa.

Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Semarang. Besarnya sampel yang digunakan 64 buah kuesioner cukup mewakili populasi yang ada.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantar langsung kuesioner kepada Kantor Akuntan Publik yang ada di Semarang. Dari 17 KAP yang ada di Semarang, hanya 9 KAP saja yang mau menerima kuesioner. Masing-masing KAP diberikan 10 kuesioner dan diberikan batas waktu untuk mengisi kuesioner selama dua minggu. Dari rencana kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 90 buah, yang ada atau didapat hanya berjumlah 64 buah.

Diskripsi obyek penelitian akan dijelaskan gambaran berdasarkan jenis kelamin, gelar atau tingkat pendidikan yang dicapai, jabatan yang ada di KAP

serta lamanya bekerja dalam KAP. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Daftar KAP yang Menerima Kuesioner

| no | Nama KAP | Kues disebar | Kues diterima |
|---------------|--------------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Drs. Bayudi Watu & Rekan (cab) | 10 | 7 |
| 2 | Drs. Beny Gunawan | 10 | 6 |
| 3 | Darsono & Budi Cahyo S | 10 | 6 |
| 4 | Drs. Ngurah Arya & Rekan(cab) | 10 | 7 |
| 5 | Drs. Idjang Soetikno | 10 | 8 |
| 6 | Drs. Soekamto | 10 | 7 |
| 7 | Drs. Sugeng Pamudji | 10 | 10 |
| 8 | Tarmizi Achmad | 10 | 6 |
| 9 | Yulianti, SE., BAP | 10 | 7 |
| JUMLAH | | 90 | 64 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

4.1.2 Deskripsi Responden

Diskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, gelar atau tingkat pendidikan yang dicapai, lamanya bekerja atau pengalaman mengaudit serta jenjang profesi dalam KAP. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang dan Sekitarnya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantar langsung kuesioner kepada responden. Penyebaran responden ini dimulai tanggal 12 Juli – 27 Juli 2010. Dari rencana kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 90 buah, yang ada atau didapat hanya berjumlah 64 buah. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya kantor akuntan publik di Kota Semarang yang bersedia untuk dijadikan obyek penelitian.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total score.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 25 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Validitas

| Variabel | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|---------------------------------|----------------------------|------------|
| <i>Experience</i> | | |
| a1 | 0,919** | Valid |
| a2 | 0,874** | Valid |
| <i>Exercised Responsibility</i> | | |
| b1 | 0,849** | Valid |
| b2 | 0,722** | Valid |
| b3 | 0,787** | Valid |
| b4 | 0,695** | Valid |
| b5 | 0,656** | Valid |
| b6 | 0,645** | Valid |
| b7 | 0,592** | Valid |
| <i>Job Autonomy</i> | | |
| c1 | 0,783** | Valid |
| c2 | 0,901** | Valid |
| c3 | 0,773** | Valid |
| c4 | 0,856** | Valid |
| <i>Role Ambiguity</i> | | |
| d1 | 0,772** | Valid |
| d2 | 0,686** | Valid |
| d3 | 0,821** | Valid |
| d4 | 0,858** | Valid |
| d5 | 0,784** | Valid |
| d6 | 0,853** | Valid |
| <i>Job Performance</i> | | |
| e1 | 0,715** | Valid |
| e2 | 0,848** | Valid |
| e3 | 0,857** | Valid |
| e4 | 0,869** | Valid |
| e5 | 0,830** | Valid |
| e6 | 0,768** | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

**korelasi dengan tingkat signifikan 0,01

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Alpha* lebih besar daripada 0,60 (Nunnally, 1967; dalam Ghazali, 2005). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|---------------------------------|----------------|--------------------|------------|
| <i>Experience</i> | 0,759 | 0.6 | Reliabel |
| <i>Exercised Responsibility</i> | 0,834 | 0.6 | Reliabel |
| <i>Job Autonomy</i> | 0,848 | 0.6 | Reliabel |
| <i>Job Autonomy</i> | 0,885 | 0.6 | Reliabel |
| <i>Job Performance</i> | 0,759 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

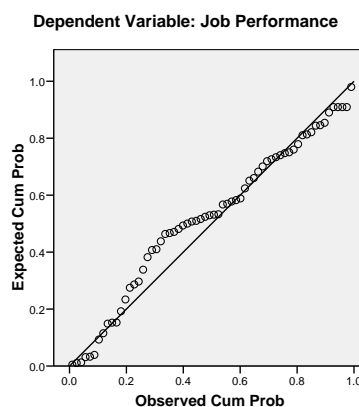
4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki data distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan melihat grafik probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005).

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot of regresison standardized* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari

titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kohnogorov-Smirnov pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,56891964 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,134 |
| | Positive | ,068 |
| | Negative | -,134 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,198 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan uji statistik normalitas pada table 4.4 menunjukkan *p-value* 0,198 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan

adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2005). Uji multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Experience | ,803 | 1,245 |
| | Exercised Responsibility | ,733 | 1,364 |
| | Autonomy | ,575 | 1,740 |
| | Role Ambiguity | ,865 | 1,156 |

a. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

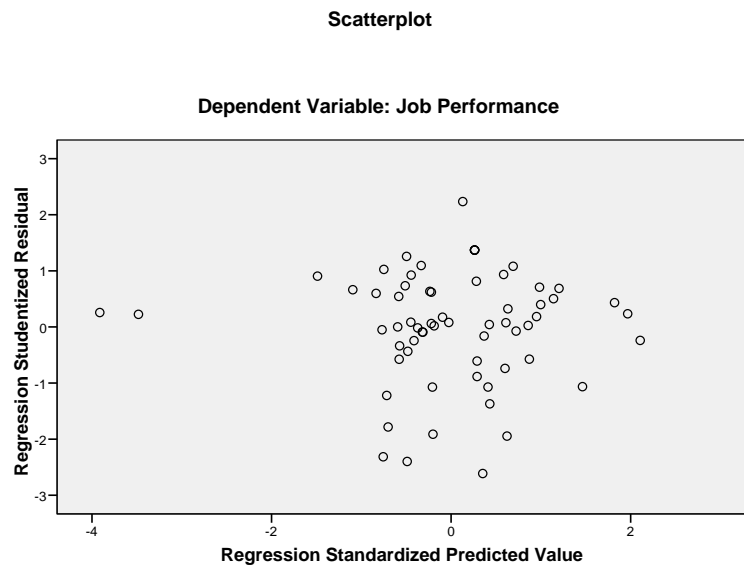
Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolonieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yang lebih besar dari 0,1. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005)

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Pada gambar 4.2 dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y.

Menurut Ghozali (2005) cara mengetahui heteroskedastisitas selain menggunakan *Scatterplot*, dapat juga menggunakan Uji Glejser (*Glejser Test*). Uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005).

Tabel 4.6
Uji Glejser

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | -,603 | 2,987 | | ,841 |
| | Experience | ,157 | ,188 | ,119 | ,407 |
| | Exercised Responsibility | ,039 | ,066 | ,088 | ,558 |
| | Autonomy | -,136 | ,128 | -,179 | ,290 |
| | Role Ambiguity | ,097 | ,076 | ,176 | ,205 |

a. Dependent Variable: abs_res1

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Pada Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan Uji Glejser tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

4.2.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis akan digunakan statistik Analisis Regresi Berganda dengan Uji Asumsi Klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan empat variabel independen.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -3,656 | 4,641 | | -,788 | ,434 |
| | Experience | ,659 | ,292 | ,197 | 2,257 | ,028 |
| | Exercised Responsibility | ,486 | ,102 | ,434 | 4,758 | ,000 |
| | Autonomy | ,785 | ,198 | ,408 | 3,957 | ,000 |
| | Role Ambiguity | -,263 | ,118 | -,188 | -2,233 | ,029 |

a. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2010

Dari hasil uji regresi tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{JOB} = 0,197 \text{ EXP} + 0,434 \text{ EXR} + 0,408 \text{ AUTO} - 0,188 \text{ RA}$$

Keterangan:

JOB = *Job Performance*

EXP = *Experience*

EXR = *Exercised Responsibility*

AUTO = *Job Autonomy*

RA = *Role Ambiguity*

Persamaan tersebut mengandung arti:

1. Koefisien regresi variabel *experience* bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah sebesar 0,197. Hal ini berarti bahwa apabila variabel *experience* meningkat, maka variabel *job performance* akan bertambah sebesar 0,197.
2. Koefisien regresi variabel *exercised responsibility* bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah sebesar 0,434. Hal ini berarti bahwa

apabila variabel *exercised responsibility* meningkat, maka akan meningkatkan *job performance* sebesar 0,43.

3. Koefisien regresi variabel *job autonomy* bertanda positif menunjukan hubungan yang searah sebesar 0,408. Hal ini berarti bahwa apabila variabel *job autonomy* meningkat, maka akan meningkatkan *job performance* sebesar 0,408.
4. Koefisien regresi variabel *role ambiguity* bertanda negatif menunjukan hubungan yang berlawanan arah sebesar 0,118. Hal ini berarti bahwa apabila variabel *role ambiguity* meningkat, maka akan menurunkan *job performance* sebesar 0,118.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (*experience*, *exercised responsibility*, *job autonomy* dan *role ambiguity*) terhadap variabel dependen (*job performance*). Uji F dilakukan dengan membandingkan besarnya F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dapat pula dengan melihat probabilitasnya. Apabila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sedangkan pengujian dengan melihat probabilitas yaitu apabila probabilitasnya lebih kecil dari taraf signifikansi (5%) maka model diterima. Besarnya F_{hitung} atau probabilitas dapat dilihat dalam tabel ANOVA. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1422,667 | 4 | 355,667 | 26,151 | ,000 ^a |
| | Residual | 802,443 | 59 | 13,601 | | |
| | Total | 2225,109 | 63 | | | |

a. Predictors: (Constant), Role Ambiguity, Exercised Responsibility, Experience, Autonomy

b. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil perhitungan, seperti yang tampak pada Tabel 4.8, diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 5\%$, nilai F_{hitung} sebesar 26,151 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,53 atau dengan kata lain F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas (*experience*, *exercised responsibility*, *job autonomy* dan *role ambiguity*) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (*job performance*).

4.2.5.2 Uji t

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2005). Dengan dilakukan uji t ini dapat diketahui apakah variabel *experience*, *exercised responsibility*, *job autonomy* dan *role ambiguity* berpengaruh terhadap *job performance*. Hipotesis yang hendak di uji adalah sebagai berikut:

Ho : suatu variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : suatu variabel bebas merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujiannya adalah dengan membandingkan antara t tabel dengan t hitung. Penentuan t dapat diperoleh dengan cara melihat df (*degree of freedom*) = $n - k$ ($64 - 4 = 60$), dengan tingkat signifikansi 95 persen ($\alpha = 0.05$), sehingga dapat diketahui t tabel sebesar 2,000. Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai t hitung semua variabel bebas lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi dibawah 0.05, maka Ho di tolak dan Ha diterima. Dari hasil penelitian diperoleh hasil t hitung untuk masing-masing variabel adalah 2,257; 4,758; 3,957 dan - 2,233, sehingga dari hasil t hitung dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai t hitung lebih dari 2,000. Dilihat dari tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel adalah 0,028; 0,000; 0,000 dan 0,029, semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,005, maka Ho di tolak dan Ha diterima.

4.2.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel bebas yang dijelaskan oleh regresi. Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,800 ^a | ,639 | ,615 | 3,688 |

a. Predictors: (Constant), Role Ambiguity, Exercised Responsibility, Experience, Autonomy

b. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.9 ,hasil *Adjusted R Square* adalah 0,615. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *experience*, *exercised responsibility*, *job autonomy* dan *role ambiguity* dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel terikat *job performance* sebesar 61,5 persen sedangkan sisanya sebesar 38,5 persen di pengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.3. Interpretasi Hasil

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian antara pengaruh *exercised responsibility*, *job experience*, *job autonomy* dan *role ambiguity* terhadap *job performance* pada KAP di Semarang.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_1 = \textit{exercised responsibility}$ memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*.

Berdasarkan pengujian hipotesis, variabel *exercised responsibility* terbukti berpengaruh positif terhadap *job performance*. Dengan demikian hasil penelitian

ini mendukung hipotesis yang diajukan karena terdapat pengaruh positif signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *exercise responsibility* pada auditor maka *job performance* auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya.

Apabila auditor mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, sehingga akan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Karena, selain dituntut untuk melayani klien, auditor juga bertanggung jawab kepada masyarakat, sehingga auditor diharapkan mampu untuk menjalankan tanggung jawab yang ada pada profesinya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Cenker (2008) yaitu bahwa *exercised responsibility* memiliki pengaruh langsung terhadap *job performance*. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Donnelly, *et al* (2003) yang tidak berhasil menemukan hubungan yang signifikan bagi eksternal auditor.

H_2 = *job experience* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*

Dari tabel 4.7 diketahui variabel *job experience* terbukti berpengaruh positif terhadap *job performance*. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lama pengalaman yang dimiliki oleh auditor maka kinerja kerja auditor akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

Pengalaman yang dimiliki oleh auditor memungkinkan mengurangi tingkat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, tugas yang dilakukan secara

berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan mampu mengatasi hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dikarenakan auditor yang berpengalaman mengabaikan informasi-informasi yang tidak relevan sehingga dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Cenker (2008) yang menunjukkan hasil yang signifikan tetapi memiliki arah yang negatif. Menurut masa kerja dan tingkatan yang dicapai tidak dapat menjadi pemrediksi kinerja, namun banyaknya suatu pengalaman berhubungan kuat dengan kinerja dari pada masa kerja atau jenis pekerjaan. Namun, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Quinones *et al*, 1995 yang dalam penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif antara *job experience* dan *job performance*.

H_3 = *job autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*

Dari tabel 4.7 diketahui variabel *job autonomy* terbukti berpengaruh positif terhadap *job performance*. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat otonomi auditor maka *job performance* auditor akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Sebagai auditor yang memajukan perusahaan, auditor diberi tanggung jawab yang lebih dan kontrol kerja serta pekerjaan lain. Otonomi yang dimiliki auditor harus mampu menggali potensi yang ada di kantor akuntan

guna mencapai tujuan yang positif berupa kuantitas dan kualitas pelayanan publik dan otonomi diharapkan menjadi strategi dalam menghadapi berbagai hambatan baik institusi maupun administrasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Cenker (2008) yang menemukan adanya pengaruh yang positif signifikan antara *job autonomy* terhadap *job performance*. Hasil penelitian dari Morgeson *et al.*, 2005 juga menyatakan adanya hubungan yang terkait secara langsung antara *job autonomy* dengan *job performance*.

H₄ = *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif terhadap *job performance*

Dari tabel 4.7 diketahui variabel *role ambiguity* terbukti berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ambiguitas kerja yang dirasakan oleh auditor maka akan menurunkan *job performance* auditor, dan begitu pula sebaliknya.

Semakin tinggi tingkat ambiguitas yang dialami oleh auditor, akan menurunkan *job performance* auditor. Ambiguitas terjadi akibat kekacauan yang terjadi dalam pendelegasian tanggungjawab kerja. Banyak pekerjaan tidak mempunyai deskripsi kerja tertulis dan ketika pegawai diberitahu apa yang harus dilakukan, instruksinya tidak jelas. Ambiguitas peran juga terjadi saat harapan peran tidak diklarifikasi dengan memadai. Karyawan baru yang tidak menerima orientasi terhadap pekerjaan sering mengalami ambiguitas peran karena dia kekurangan informasi yang lengkap tentang kegiatan kerja dan tanggung jawab

serta perusahaan yang mempekerjakannya. Oleh karena terjadinya *role ambiguity* tersebut *job performance* auditor smakin menurun.

Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Cenker (2008) dan (Jackson dan Schuler, 1985) bahwa *role ambiguity* terkait negatif dengan *job autonomy*, jabatan pekerjaan, dan *job performance*, namun keterkaitan antara *role ambiguity* dan *job performance* bervariasi sesuai dengan bidang pekerjaan dan jenis ukuran kinerja. Hubungan negatif itu lebih pada profesional, teknis, dan manajerial, dan juga untuk tingkat kinerja individu.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dalam pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Exercised responsibility* terbukti berpengaruh secara signifikan dan mempunyai pengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *exercise responsibility* pada auditor maka *job performance* auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya. Auditor akan menjalankan tugasnya dengan baik, atau *job performance* auditor akan semakin baik jika seorang auditor tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang baik. *Exercised responsibility* menjadi karakteristik berharga bagi auditor independen, terutama ketika mereka mempercepat dan memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit yang tidak lain termasuk dalam kriteria *job performance*.
2. *Job experience* terbukti berpengaruh secara signifikan dan mempunyai pengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lama pengalaman yang dimiliki oleh auditor maka kinerja kerja auditor akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan

bertambahnya pengalaman bekerja, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja auditor itu sendiri.

3. *Job autonomy* terbukti berpengaruh secara signifikan dan mempunyai pengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat otonomi auditor maka *job performance* auditor akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Auditor yang mempunyai otonomi dalam pekerjaannya, dirinya akan menggunakan kemampuannya secara profesional karena mereka mempunyai kebebasan, independensi dan kebijaksanaan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga *job performance* mereka yang memiliki otonomi kerja akan lebih baik atau meningkat.
4. *Role ambiguity* terbukti berpengaruh signifikan tetapi mempunyai pengaruh negatif terhadap *job performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ambiguitas kerja yang dirasakan oleh auditor maka akan menurunkan *job performance* auditor, dan begitu pula sebaliknya. Ketika auditor mengalami *role ambiguity*, mereka tidak mengetahui secara jelas bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan secara efektif, maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah sehingga kemungkinan besar kinerja (*job performance*) mereka akan turun.

5.2 Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain :

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, tanpa melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
2. Pengukuran variabel *job performance* hanya berdasarkan pada penilaian diri sendiri (*self-rating scale*) sehingga memungkinkan para responden mengukur kinerja mereka lebih rendah atau lebih tinggi dari yang seharusnya, untuk itu terjadinya bias dapat saja dimungkinkan.

5.3 Saran

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *job performance* yaitu *exercised responsibility*. Auditor diberikan kepercayaan lebih dalam menjalankan tugas dan kewajibannya akan bertanggungjawab dengan apa yang dibebankan tersebut.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain (seperti: pengetahuan, budaya organisasi, umur), melakukan penyempurnaan kuesioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak punya cukup waktu.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Babin, Barri J and James S. Boles., (1998) "Employee Behavior in a Service Environment : A Model and Test of Potential Differences between Men and Women" *Journal of marketing*, 62 (April), 77-89
- Barrick, M.R., et al., (1991), "Assesing the utility of executive leadership", *Leadership Quarterly*, 2, 107-118
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1993). "Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, 1, 111-118.
- Campbell, C. (1998). "Psychological climate: Relevance for Sales Manajer and Impact on Concequent Job Satisfaction". *Journal of Marketing Theory and Practice*; Winter 1998, 27-37
- Donnelly D.P., Quirin J.J., David O'Bryan. (2003). "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics". *Behavioral Research In Accounting*. Vol 15, 87
- Edward, E.L and Lyman W. Porter. (1967). "The Effect of Performance on Job Satisfaction". *Journal of Economic and Society*, 7, 95-104.
- Fisher, R.T. (2001). "Role Stress, the Tipe A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance". *Behavioral Research In Accounting*. Vol. 13. 143
- Fogarty, T.J, J. Singh, G.K. Roads and R.K. Moore. (2000). "Antesedent and Consequences of Burnout In Accounting: Beyond the Role Stress Model". *Behavioral Research In Accounting*. Vol. 12. pp. 31-67.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakstian, A.R., Suedfeld, P., Ballard, E.J., Rank, D.S. (1986). "The Ascription of Responsibility Questionnaire : Development and Empirical Extensions". *Journal of Personality Assessment*. 229-247
- Hellriegel, Slocum and Woodman. 2001. *Organizational Behavior*. Cincinnati: South-Western College Publishing.

- Herliansyah, Y dan Ilyas, M. (2006). "Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam *Auditor Judgment*". *Symposium Nasional Akuntansi IX*.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Ivancevich, J. M., Konopaste, Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ke 7. Jilid 1, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Jackson, S.E. and Shuler, R.S. (1985). "A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings". pp.16.78
- Kalbers L.P., and Cenker W.J. (2008). "The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autnomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting". *Journal of Manajerial Issues*, Vol XX, 327-347
- Kalbers L.P. and T.J Fogarty. (1995). "Professionalism and its Consequences : A Study Internal Auditors". *A Journal Practice and Theory (Spring)*: 64-85
- Kalbers and T. Fogarty, (1996). "Internal Auditor Profesionalism: An Empirical Analysis of Its Nature and Its Consequences". *Auditing. A Journal of Practice and Theory* 14 (1): 64-86.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi, 2003. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi Kelima, Penerjemah: Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2005. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hi International, Singapore.
- Michael, O., Court, D., Petal, P. (2009). "Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators". *International Journal of Educational Manajement*. Vol.23. no.9.pp 266-288
- Morgeson, F.P., K. Delaney-Klinger and M. Hemingway, (2005). "The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance" *Journal of Applied Psychology*, 90:2, 399-406.
- Patten, D.M. (2005). "An Analysis of The Impact of Locus-of-Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction". *Manajerial Auditing Journal*. Vol. 20, No.9, pp 1016-1029
- Pearson, A., J.M. Pearson, C. Griffin. (2009). "Innovating with Technology: The Impact of Overload, Autonomy, and Work and Family Conflict," *Journal of Information Technology Theory and Application (JITTA)*, 9:4, 2009, 41-65.

- Putri dan Bandi, (2002). "Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan pada Struktur Pengetahuan Auditor Tentang Kekeliruan". *Simposium Nasional Akuntansi V*. Semarang.
- Quinones, M.A., Ford, J.K., and Teachout M.S. (1995). "The Relationship Between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analytic Review". *Personel Psychology*
- Rizzo, J R House, R.J & Lirtzman S.I. (1970). "Role Conflict and ambiguity in complex organizations *Administrative Science Quarterly*", 15.150-163
- Robbins. Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Essentials of th Organizational Behavior*. 9 edition. New Jersey : Pearson Education.
- Setiawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. BPFE UNDIP . Semarang.
- Siegel, Gary, and Marconi, Helena R., 1989. *Behavioral Accounting*. South Western Publishing Co. Cincinnati. Ohio.
- Siguaw, J.A., Brown, G., and Widing, R.E. (1994). "The Influence of the Market orientation of the Firm on Sales Force Behavior and Attitudes". *Journal of marketing research*, 31: 63-74.
- Singh, Jagdip. (1993). "Boundary Role Ambiguity: Facets, Determinants, and Impacts". *Journal of Marketing*. Vol. 57, pp.11-31
- Singh, Jagdip. (1998). "Striking a Balance a Boundary-Spanning Position: An Investigation of Some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristic on Job Outcomes of Salespeople". *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 69-86
- Suwandi, dan Nor Indriantoro, (1999), "Pengujian Model Turnover Pasewark dan strawser: Studi Empiris pada Lingkungan KAP", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* , Vol 2, Edisi Juli 1999 : 173-195
- Tai, W.T., and Liu, S.C. (2007). "An Ivestigation of The Influences of Job Autonomy and Neuroticism on Job Stressor-Strain Relations". *Social Behavior and Personality*. 35, 1007-1020
- Timothy A. Judge, Joyce E. Bono. (2001). "Relationship of core self evaluations traits-self esteem, gernalized self efficacy, Locus of control, and Emotional stability-eith job satisfaction and job performance: a meta analysus". *Journal of applied psychology*, vol. 86, No. 1, 80-92.
- Viator, R.E, (2001), "The Association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcome". *Accounting, Organizations and Society*, 19. 717-734
- Vroom. V. 1964. *Work and Motivation*, New York, NY : John Wiley dan Sons

Xie, J.L and G. Johns. (1995). "Job Scope and Stress: Can job Scope be too High?" *Academy of Management Journal*. 38:5, 1288-1309

LAMPIRAN A

Kuesioner

DATA PRIBADI RESPONDEN

Nama Responden (boleh tidak diisi) :

Jenis Kelamin : ☐ Pria

☐ Wanita

Usia : tahun

Pendidikan terakhir : ☐ D3

☐ S1

☐ S2

☐ S3

Lama bekerja sebagai auditor : ... tahun ... bulan

Jenjang Profesi : ☐ Junior Auditor

☐ Senior Auditor

☐ Supervisor

☐ Manager

KUESIONER

PETUNJUK: Berilah tanda (√) untuk jawaban yang Bapak/Ibu/ Saudara pilih, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Cenderung Tidak Setuju
4. Tidak Yakin
5. Cenderung Setuju
6. Setuju
7. Sangat Setuju

| PENGALAMAN (<i>EXPERIENCE</i>) | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Pengalaman dapat diartikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan selama menjalankan profesi audit | | | | | | | | |
| NO | PERNYATAAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Saya telah mengaudit banyak klien, sehingga audit yang saya lakukan lebih baik. | | | | | | | |
| 2 | Saya melakukan audit dalam jangka waktu yang lama, sehingga audit yang saya lakukan lebih baik. | | | | | | | |

| <i>EXERCISED RESPONSIBILITY</i> | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|
| Skala <i>exercised responsibility</i> menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menjalankan wewenang yang dimilikinya. | | | | | | | | |
| NO | PERNYATAAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Saya sering menjadi pemimpin dalam suatu kelompok | | | | | | | |
| 2 | Saya senang mengambil alih suatu tanggung jawab | | | | | | | |
| 3 | Saya telah menjabat berbagai posisi tanggung jawab pada pekerjaan dan kegiatan ekstrakurikuler dimasa lalu | | | | | | | |
| NO | PERNYATAAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | Saya lebih suka memimpin dari pada | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | mengikuti | | | | | | | |
| 5 | Saya sering memberikan saran | | | | | | | |
| 6 | Saya memiliki banyak tanggung jawab pada pekerjaan dan kegiatan ekstrakurikuler saat ini. | | | | | | | |
| 7 | Saya diberi banyak tanggung jawab sebagai seorang pegawai | | | | | | | |

OTONOMI (*AUTONOMY*)

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut

| NO | PERNYATAAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya memiliki peluang untuk berpikir dan bertindak secara independen pada pekerjaan. | | | | | | | |
| 2 | Saya memiliki wewenang pada posisi yang saya jabati. | | | | | | | |
| 3 | Saya memiliki peluang untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan. | | | | | | | |
| 4 | Saya memiliki kebebasan untuk menerapkan <i>professional judgment</i> pada pekerjaan. | | | | | | | |

AMBIGUITAS PERAN (*ROLE AMBIGUITY*)

Ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas.

| NO | PERNYATAAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya mengetahui pasti seberapa besar wewenang yang saya miliki | | | | | | | |
| 2 | Saya memiliki pekerjaan yang jelas arah dan tujuannya. | | | | | | | |
| 3 | Saya telah mengalokasikan waktu bekerja dengan baik | | | | | | | |
| 4 | Saya mengetahui secara jelas mengenai pertanggungjawaban yang Saya miliki | | | | | | | |
| 5 | Saya tahu pasti apa yang diharapkan dari Saya | | | | | | | |
| 6 | Saya mendapat penjelasan mengenai hal apa saja yang harus dilakukan | | | | | | | |

Untuk penilaian *job performance* digunakan penilaian pribadi responden (*self-reported*). Anda diminta untuk menilai *job performance* yang telah Anda lakukan dibandingkan dengan rekan-rekan kerja anda (pada tingkatan yang sama) pada skala 1 sampai dengan 7.

| JOB PERFORMANCE | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>Pada hakekatnya <i>job performance</i> merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Pada profesi auditor, <i>job performance</i> berkaitan dengan kualitas audit.</p> | | | | | | | | |
| NO | PERNYATAAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Kuantitas pekerjaan Saya diatas rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan Saya. | | | | | | | |
| 2 | Kemampuan yang Saya miliki untuk mencapai tujuan pekerjaan diatas rata-rata dibandingkan rekan-rekan Saya. | | | | | | | |
| 3 | Evaluasi yang Saya terima dari <i>supervisor</i> diatas rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan Saya | | | | | | | |
| 4 | Kualitas hubungan Saya dengan klien diatas rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan Saya. | | | | | | | |
| 5 | Kemampuan Saya dalam mengatur waktu dan biaya diatas rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan Saya. | | | | | | | |
| 6 | Penghormatan yang Saya terima atas pekerjaan yang telah Saya lakukan diatas rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan Saya. | | | | | | | |

LAMPIRAN B
Data Mentah Penelitian

| NO | a1 | a2 | EX | b1 | b2 | b3 | b4 | b5 | b6 | b7 | ES | c1 | c2 | c3 | c4 | OT | d1 | d2 | d3 | d4 | d5 | d6 | RA | e1 | e2 | e3 | e4 | e5 | e6 | JP |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 6 | 7 | 13 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 43 | 6 | 7 | 6 | 7 | 26 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 37 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 38 |
| 2 | 7 | 6 | 13 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 42 | 7 | 6 | 6 | 6 | 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 37 |
| 3 | 7 | 7 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 6 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 30 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 6 | 26 |
| 4 | 5 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 3 | 3 | 6 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 12 |
| 6 | 2 | 4 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 12 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| 7 | 5 | 6 | 11 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 37 | 5 | 6 | 6 | 6 | 23 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 8 | 2 | 4 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 3 | 35 | 5 | 5 | 6 | 6 | 22 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 6 | 6 | 12 | 3 | 5 | 6 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 6 | 5 | 4 | 3 | 18 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 35 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 |
| 10 | 6 | 3 | 9 | 4 | 2 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 34 | 6 | 4 | 5 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 11 | 5 | 5 | 10 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 6 | 6 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 33 |
| 12 | 5 | 5 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 | 6 | 5 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 13 | 6 | 5 | 11 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 40 | 4 | 5 | 6 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 32 |
| 14 | 5 | 6 | 11 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 6 | 5 | 5 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 31 |
| 15 | 7 | 6 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 6 | 6 | 12 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 41 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 |
| 17 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 | 6 | 5 | 5 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 18 | 5 | 6 | 11 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 39 | 5 | 6 | 4 | 6 | 21 | 4 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 32 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 34 |
| 19 | 6 | 6 | 12 | 7 | 7 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 43 | 6 | 5 | 5 | 6 | 22 | 5 | 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 29 | 5 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 31 |
| 20 | 4 | 5 | 9 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 39 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 31 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 32 |
| 21 | 6 | 5 | 11 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 38 | 6 | 5 | 5 | 5 | 21 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 34 |
| 22 | 6 | 5 | 11 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 38 | 6 | 5 | 5 | 5 | 21 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 34 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 6 | 5 | 11 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 38 | 6 | 5 | 5 | 5 | 21 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 34 |
| 24 | 7 | 7 | 14 | 4 | 4 | 3 | 6 | 3 | 7 | 4 | 31 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 4 | 7 | 6 | 6 | 4 | 6 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 6 | 5 | 11 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 38 | 6 | 5 | 5 | 5 | 21 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 34 |
| 26 | 6 | 6 | 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 31 | 6 | 4 | 6 | 6 | 22 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 35 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 28 |
| 27 | 6 | 6 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 | 6 | 4 | 4 | 6 | 20 | 5 | 7 | 7 | 6 | 5 | 6 | 36 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 4 | 27 |
| 28 | 6 | 6 | 12 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 39 | 5 | 5 | 6 | 5 | 21 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 6 | 32 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 31 |
| 29 | 6 | 6 | 12 | 6 | 3 | 4 | 7 | 4 | 4 | 4 | 32 | 7 | 6 | 6 | 6 | 25 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 39 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 32 |
| 30 | 6 | 6 | 12 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 42 | 7 | 6 | 6 | 7 | 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 6 | 30 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 38 |
| 31 | 6 | 6 | 12 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 5 | 6 | 39 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 34 |
| 32 | 7 | 7 | 14 | 6 | 3 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 35 | 6 | 6 | 7 | 7 | 26 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 37 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 35 |
| 33 | 6 | 6 | 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 7 | 5 | 7 | 36 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 35 |
| 34 | 6 | 6 | 12 | 6 | 3 | 3 | 4 | 7 | 5 | 6 | 34 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 35 |
| 35 | 5 | 5 | 10 | 6 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 4 | 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 36 | 5 | 5 | 10 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 37 | 5 | 5 | 10 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 38 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 39 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 40 | 6 | 7 | 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 6 | 21 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 6 | 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 41 | 5 | 5 | 10 | 6 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 42 | 5 | 5 | 10 | 3 | 6 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 26 | 6 | 3 | 3 | 5 | 5 | 6 | 28 |
| 43 | 6 | 6 | 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 7 | 33 | 3 | 3 | 3 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 4 | 4 | 8 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 30 |
| 45 | 7 | 7 | 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 7 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 36 |
| 46 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 6 | 34 | 5 | 7 | 7 | 7 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 47 | 6 | 5 | 11 | 5 | 5 | 6 | 6 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 23 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 48 | 5 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 32 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 |
| 49 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 30 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 50 | 6 | 5 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 51 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 24 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 52 | 7 | 5 | 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 6 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 38 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 |
| 53 | 3 | 5 | 8 | 5 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5 | 36 | 4 | 5 | 5 | 6 | 20 | 5 | 5 | 7 | 7 | 3 | 7 | 34 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 54 | 5 | 5 | 10 | 5 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 55 | 7 | 6 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 56 | 5 | 5 | 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 6 | 5 | 6 | 6 | 4 | 4 | 31 | 5 | 4 | 3 | 5 | 6 | 5 | 28 |
| 57 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 37 | 5 | 6 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 58 | 6 | 6 | 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 59 | 5 | 5 | 10 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 24 |
| 60 | 5 | 5 | 10 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 6 | 6 | 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 6 | 5 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 61 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 7 | 5 | 5 | 3 | 3 | 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 62 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 32 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 18 |
| 63 | 4 | 7 | 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 6 | 33 | 7 | 7 | 4 | 7 | 25 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 64 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |

LAMPIRAN C

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Correlations

| | | a1 | a2 | Experience |
|------------|---------------------|--------|--------|------------|
| a1 | Pearson Correlation | 1 | .612** | .919** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 |
| a2 | Pearson Correlation | .612** | 1 | .874** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 |
| Experience | Pearson Correlation | .919** | .874** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | b1 | b2 | b3 | b4 | b5 | b6 | b7 | Exercised Responsibility |
|--------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------------|
| b1 | Pearson Correlation | 1 | .544** | .598** | .632** | .469** | .478** | .492** | .849** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| b2 | Pearson Correlation | .544** | 1 | .686** | .479** | .269* | .210 | .271* | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .032 | .096 | .030 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| b3 | Pearson Correlation | .598** | .686** | 1 | .559** | .334** | .392** | .244 | .787** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .007 | .001 | .052 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| b4 | Pearson Correlation | .632** | .479** | .559** | 1 | .206 | .346** | .236 | .695** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .103 | .005 | .060 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| b5 | Pearson Correlation | .469** | .269* | .334** | .206 | 1 | .520** | .473** | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .032 | .007 | .103 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| b6 | Pearson Correlation | .478** | .210 | .392** | .346** | .520** | 1 | .317* | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .096 | .001 | .005 | .000 | | .011 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| b7 | Pearson Correlation | .492** | .271* | .244 | .236 | .473** | .317* | 1 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .030 | .052 | .060 | .000 | .011 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Exercised Responsibility | Pearson Correlation | .849** | .722** | .787** | .695** | .656** | .645** | .592** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | c1 | c2 | c3 | c4 | Autonomy |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| c1 | Pearson Correlation | 1 | .602** | .443** | .520** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| c2 | Pearson Correlation | .602** | 1 | .621** | .739** | .901** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| c3 | Pearson Correlation | .443** | .621** | 1 | .573** | .773** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| c4 | Pearson Correlation | .520** | .739** | .573** | 1 | .856** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Autonomy | Pearson Correlation | .783** | .901** | .773** | .856** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | d1 | d2 | d3 | d4 | d5 | d6 | Role Ambiguity |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| d1 | Pearson Correlation | 1 | .403** | .550** | .650** | .534** | .593** | .772** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| d2 | Pearson Correlation | .403** | 1 | .592** | .546** | .397** | .361** | .686** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .000 | .001 | .003 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| d3 | Pearson Correlation | .550** | .592** | 1 | .717** | .466** | .654** | .821** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| d4 | Pearson Correlation | .650** | .546** | .717** | 1 | .537** | .727** | .858** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| d5 | Pearson Correlation | .534** | .397** | .466** | .537** | 1 | .694** | .784** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| d6 | Pearson Correlation | .593** | .361** | .654** | .727** | .694** | 1 | .853** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Role Ambiguity | Pearson Correlation | .772** | .686** | .821** | .858** | .784** | .853** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | e1 | e2 | e3 | e4 | e5 | e6 | Job Performance |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
| e1 | Pearson Correlation | 1 | .406** | .428** | .563** | .461** | .729** | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| e2 | Pearson Correlation | .406** | 1 | .846** | .683** | .622** | .516** | .848** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| e3 | Pearson Correlation | .428** | .846** | 1 | .703** | .663** | .471** | .857** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| e4 | Pearson Correlation | .563** | .683** | .703** | 1 | .743** | .546** | .869** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| e5 | Pearson Correlation | .461** | .622** | .663** | .743** | 1 | .573** | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| e6 | Pearson Correlation | .729** | .516** | .471** | .546** | .573** | 1 | .768** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Job Performance | Pearson Correlation | .715** | .848** | .857** | .869** | .830** | .768** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,749 | ,759 | 2 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,834 | ,834 | 7 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,848 | ,848 | 4 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,877 | ,885 | 6 |

Reliability Statistics

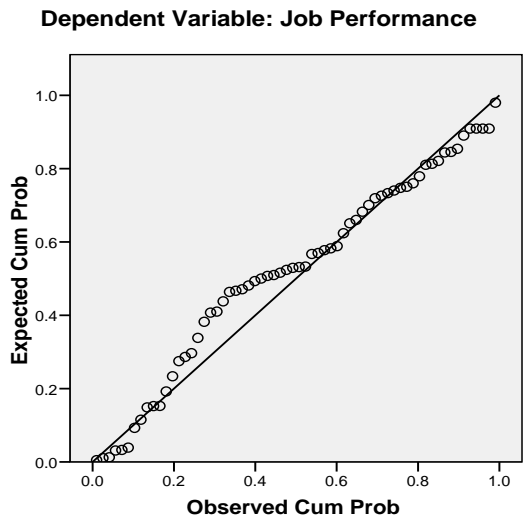
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,899 | ,899 | 6 |

LAMPIRAN D

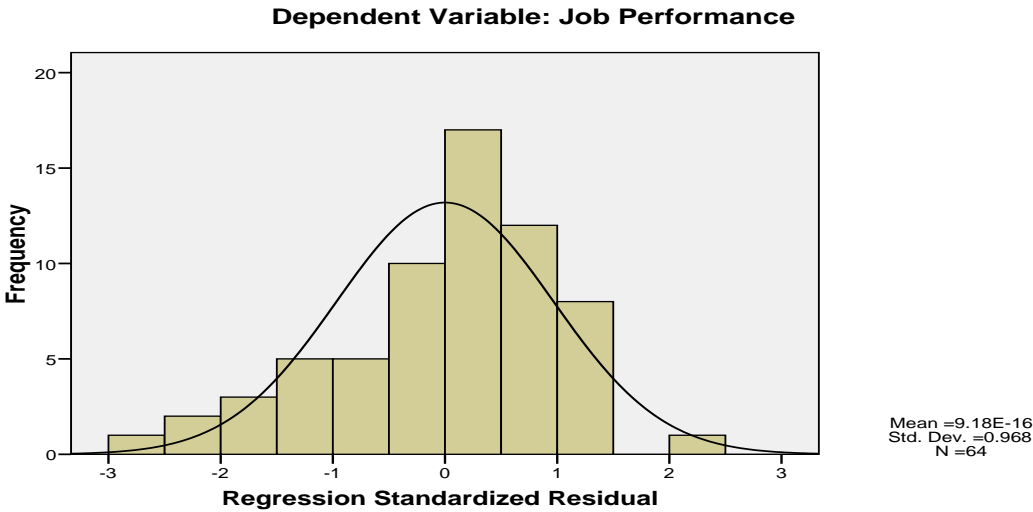
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,56891964 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,134 |
| | Positive | ,068 |
| | Negative | -,134 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,198 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

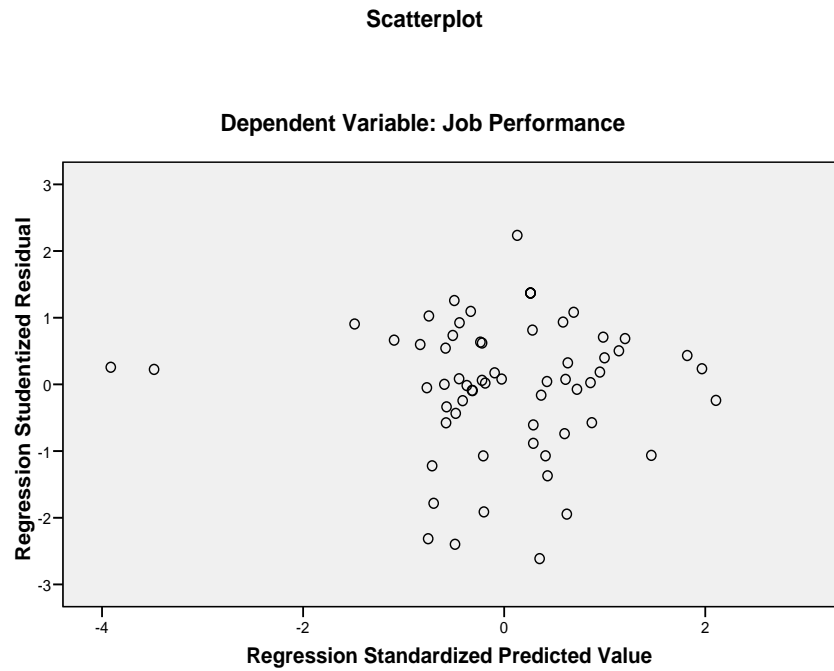
2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Experience | ,803 | 1,245 |
| | Exercised Responsibility | ,733 | 1,364 |
| | Autonomy | ,575 | 1,740 |
| | Role Ambiguity | ,865 | 1,156 |

a. Dependent Variable: Job Performance

3. Hasil Uji Heterokedastisitas



4. Hasil Uji Gletser

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,603 | 2,987 | | -,202 | ,841 |
| | Experience | ,157 | ,188 | ,119 | ,835 | ,407 |
| | Exercised Responsibility | ,039 | ,066 | ,088 | ,589 | ,558 |
| | Autonomy | -,136 | ,128 | -,179 | -1,069 | ,290 |
| | Role Ambiguity | ,097 | ,076 | ,176 | 1,283 | ,205 |

a. Dependent Variable: abs_res1

LAMPIRAN E

1. Hasil Uji Analilis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -3,656 | 4,641 | | -,788 | ,434 |
| | Experience | ,659 | ,292 | ,197 | 2,257 | ,028 |
| | Exercised Responsibility | ,486 | ,102 | ,434 | 4,758 | ,000 |
| | Autonomy | ,785 | ,198 | ,408 | 3,957 | ,000 |
| | Role Ambiguity | -,263 | ,118 | -,188 | -2,233 | ,029 |

a. Dependent Variable: Job Performance

2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1422,667 | 4 | 355,667 | 26,151 | ,000 ^a |
| | Residual | 802,443 | 59 | 13,601 | | |
| | Total | 2225,109 | 63 | | | |

a. Predictors: (Constant), Role Ambiguity, Exercised Responsibility, Experience, Autonomy

b. Dependent Variable: Job Performance

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,800 ^a | ,639 | ,615 | 3,688 |

a. Predictors: (Constant), Role Ambiguity, Exercised Responsibility, Experience, Autonomy

b. Dependent Variable: Job Performance